

ПРАВОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗКРИТТЯ СУТНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ У ЄВРОПЕЙСЬКІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТІЙ)

Костюченко Олена Євгенівна - кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України

УДК: 349.2

Аrticolul analizează abordările esenței drepturilor fundamentale ale lucrătorilor, consacrate în Carta Socială Europeană (Revizuită). Se stabilește că dreptul muncii și natura drepturilor lucrătorilor sunt legate în mod inextricabil de drepturile fundamentale ale omului, care nu sunt declarate numai de către stat, ci trebuie implementate efectiv și protejate legal. Sunt dezvăluite diferențele dintre legislația internă a muncii și cea internațională, în ceea ce privește tratamentul condițiilor de muncă și al salariilor. Se justifică faptul că aplicarea în normele internaționale a dreptului muncii a noțiunilor «condiții echitabile» și «remunerare echitabilă», în ciuda caracterului lor estimat, corespunde naturii dreptului la muncă, iar legislația internă în acest aspect necesită schimbări. Este remarcat separat rolul sindicatelor în procesul de protejare și apărare a intereselor economice și sociale ale muncitorilor și colectivităților acestora.

Cuvinte cheie: standarde internaționale de muncă, drepturi de muncă, interese economice, interese sociale, stat, muncitor, angajator, parteneri sociali.

статье проанализированы подходы к сущности основных трудовых прав работников, закрепленных в Европейской социальной хартии (пересмотренной). Определено, что трудовое право и природа трудовых прав работников неразрывно связана с основополагающими правами человека, которые не только декларируются государством, а должны эффективно реализовываться и обеспечиваться правовой охраной. Выявлены различия отечественного трудового законодательства от международного в трактовке условий труда и оплаты труда. Обосновано, что применение в международных нормах трудового права понятий «справедливые условия» и «справедливое вознаграждение», несмотря на их оценочный характер, соответствует природе права на труд, а отечественное законодательство в этом аспекте требует изменений. Отдельно отмечаются роли профессиональных союзов в процессе защиты и отстаивания экономических и социальных интересов работников и их коллективов.

Ключевые слова: международные стандарты труда, трудовые права, экономические интересы, социальные интересы, государство, работник, работодатель, социальные партнеры.

The article analyzes approaches to the essence of the basic labor rights, enshrined in the European Social Charter (revised) and states that the labour right and its nature is directly linked to the fundamental human rights, which are which not only should be declared by the state, but also must be effectively implemented and provided with the legal protection. After comparison of differences between national and international labour right regulations regarding working conditions and remuneration it is justified that such international norms of the labor right as «fair conditions» and «fair remuneration», despite being value judgments, correspond to the nature of the right to work. National legislation should be updated accordingly. The role of trade unions in the process of protecting and defending the economic and social interests of workers and their collectives is also emphasized.

Key words: international labour standards, labour rights, economic interests, social interests, state, employee, employer, social partners.

Постановка проблеми. Розвиток суспільного життя нерозривно пов'язаний із суспільно корисною працею громадян, а формування демократичних засад розвитку суспільства нерозривно пов'язане з визнанням прав людини, де одними з ключових виступають право на життя, свободу, рівність, недоторканість, гідність, а також право на працю і розвиток особистості. Ці права не викликають сумнівів, і визнаються світовою спільнотою, як такі, без яких неможливо побудувати дружні відносини між народами, проте сам факт визнання цих прав ще не робить їх такими, що виконуються беззаперечно і не потребують охорони силою закону та захисту. Трудові права в системі соціально-економічних прав людини не є винятком, особливо у країнах що розвиваються до яких належить сучасна Україна.

Як правильно зазначають науковці, «реформування національного трудового законодавства неможливе без урахування закономірностей і тенденцій розвитку правового регулювання трудових відносин у закордонних країнах. Дослідження позитивного іноземного законодавчого досвіду дозволить виокремити ті його аспекти, які можуть і повинні бути враховані у процесі правотворчості та правозастосування» [7, с. 108]. Тому задля виявлення недоліків вітчизняного трудового законодавства та практики його застосування необхідно звернутися до аналізу міжнародних норм у сфері праці, які є основоположними для подальшої деталізації трудових прав працівників на національному рівні.

Аналіз останніх публікацій. Проблема реформування трудового законодавства України на основі міжнародних норм у сфері праці вже тривалий час є предметом дослідження вітчизняних науковців, проте до сьогодні вважати цю проблему вирішеною не можна. Вирішення обраної нами проблеми започатковано у роботах, у галузі трудового права, такими науковцями як: В.В. Волинець, Є.В. Краснов, О.О. Мазіна, С.М. Прилипко, О.Г. Середа, В.О. Терещенко, Є.А.Третьяков, М.М. Феськов, О.М. Ярошенко. Науковий доробок цих авторів надав нам можливість сформулювати авторське бачення проблем реформування трудового законодавства

та реалізації в Україні міжнародних стандартів у сфері праці.

Метою статті є розкриття сутності трудових прав працівників у Європейській соціальній хартії (переглянутій) та виявлення відмінностей від вітчизняного трактування цих прав працівників задля визначення шляхів удосконалення законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Міжнародні підходи до розкриття сутності трудових прав працівників закладено у Європейській соціальній хартії (переглянутій) [2]. Одним з перших комплексних досліджень Європейської соціальної хартії, переглянутої у науці трудового права, стало дослідження М.М. Феськова, який обґрунтовано довів, що «суб'єктами права у сфері праці за цим нормативним актом виступають: наймані працівники, трудящі-мігранти, члени сімей трудящих-мігрантів, працівники із сімейними обов'язками, інваліди, представники працівників, об'єднання працівників, об'єднання роботодавців, роботодавці» [14, с. 172]. Тобто регулювання відносин у сфері праці за міжнародними нормами передбачає реалізацію принципу єдності та диференціації правового регулювання відносин у сфері праці, на що вказують названі М.М. Феськовим суб'єкти.

Цим документом закріплено цивілізаційні підходи до сутності прав людини і працівника, як першооснови економічного та соціального прогресу. Разом з тим цей нормативний акт деталізовано розкриває зміст трудових прав, і важливо, що трудові права не зводяться тільки до права працівника у трудових відносинах, окрім трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з ними, визнається право на самодіяльну зайнятість, що впливає з професії людини, яку вона вільно обрала для себе та свого розвитку. Право заробляти собі на життя визначено через право вільного вибору професії [2].

Зупинимось на окремих трудових правах, деталізованих у Європейській соціальній хартії. Так, забезпечення ефективного здійснення права на працю включає у себе підтримку якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Така мета визнана найголовнішою ціллю та

найголовнішим обов'язком держави, яка підписала названу хартію. З цього випливає, що забезпечення будь-якого соціального права, визначеного у цьому міжнародному акті, неможливе без зайнятості населення. І як справедливо наголошують С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко «досягнення соціальних цілей політики в галузі зайнятості вимагає координації цієї політики з іншими заходами економічної та соціальної політики» [9, с. 104]. Тобто, на нашу думку, очевидною є вимога до політики держави забезпечувати всіма можливими засобами зайнятості населення. І якщо не забувати про заборону примусової праці, то зайнятість населення має забезпечуватися на засадах вільного вибору та свободи.

Разом з тим вільний вибір та свобода праці мають реалізовуватися не як вибір між декількома видами робіт чи роботодавців, а як вибір вільної людини пропонованих умов праці, які дозволяють їй реалізувати свої здібності до праці та розвиватися духовно і культурно, не виключаючи при цьому обов'язків по утриманню непрацюючих та непрацездатних членів сім'ї.

Справедливість, як критерій для умов праці [2], європейська спільнота закріплює через: (а) міру праці, визначену тривалістю робочого часу; (б) нерозривний зв'язок підвищення продуктивності праці та скорочення робочого тижня; (в) визначення часу відпочинку який включає у себе оплачувані святкові дні, щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 4-х тижнів, щотижневий відпочинок; (г) письмову поінформованість про обов'язки працівника; (д) диференціацію умов праці залежно від характеру виконуваної роботи чи умов її виконання які повинні бути враховані в організації умов праці та забезпечені відповідними заходами.

Право на безпечні та здорові умови праці розглядається у Європейській соціальній хартії як забезпечена взаємними консультаціями діяльність держави, організацій працівників та організацій роботодавців щодо розробки, здійснення і періодичного перегляду національної політики в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Метою такої діяльності є мінімізація причин

виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу. Це право передбачає, окрім закріплення правил з техніки безпеки та гігієни праці, також нагляд за їх дотриманням та розвиток служб виробничої гігієни задля профілактики у цій сфері та надання консультацій усім працівникам з означених питань.

Торкаючись сутності права на справедливу винагороду [2] принциповим у цьому праві необхідно визнати наголос на винагороді за працю, яка забезпечує працівнику та його сім'ї достатній життєвий рівень. Важливим також є закріплення умов рівної оплати праці для жінок та чоловіків та право на підвищену винагороду за працю виконану як надурочні роботи. Право на справедливу винагороду містить застереження щодо дозволеного законом розміру відрахування із заробітної плати. При цьому особливість механізму визначення заробітної плати охарактеризовано через закріплення умов оплати праці в колективних договорах. Таким чином, на наш погляд, на міжнародному рівні визнано право трудових колективів на участь у розподілі чистого прибутку підприємства, установа, організації. Також важливим є той факт, що справедлива винагорода за виконану роботу на міжнародному рівні реалізується не тільки на рівні національних законів, а й на рівні колективного договору, що є підставою для висновку, що суб'єктами, які беруть участь у визначенні правових засад оплати праці, щонайменше є: держава, роботодавець та трудові колективи через своїх представників.

Разом з тим право на укладання колективного договору як самостійне право у сфері праці включає у себе форми соціального партнерства, механізми примирення та добровільного арбітражу, як правових засобів вирішення трудових спорів, і право на страйк у випадку конфлікту інтересів між працівниками і роботодавцями. Також слід відмітити, що аналізований нормативний акт не вичерпує усього правового масиву міжнародних стандартів у сфері праці. Науковці акцентують увагу на тому, що «у документах МОП містяться стандарти, які є визначальними для адаптації й розвитку національного законодавства та створення умов для розвитку соціального діалогу в процесі організації та управління працею, забезпечуючи

при цьому певний простір для визначення національних стандартів у цій сфері» [1, с. 129]. Тобто колективні форми захисту своїх економічних та соціальних інтересів працівниками забезпечені також низкою нормативних актів Міжнародної організації праці, що вкотре доводить важливість та об'єктивну необхідність колективної участі працівників, через своїх представників у закріпленні умов праці на підприємствах, в установах, організаціях, де вони реалізують своїх здібностей.

Необхідно наголосити, що положення Європейської соціальної хартії [2] закріплюють способи виконання взятих державою на себе зобов'язань, а саме: (а) закони або правила; (б) угоди між роботодавцями чи організаціями роботодавців та організаціями працівників; (в) поєднання названих двох методів та (г) інші відповідні засоби. Тобто виконання зобов'язань передбачає правову можливість державного та договірної регулювання праці, виконуваної працівниками. Пріоритет того чи іншого методу, способу, засобу не встановлюється, аналізованим нормативним актом, надаючи можливість на національному рівні врегулювати ці питання з урахуванням національних традицій та звичаїв. Наведене також підтверджує, що «основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ ст. в умовах постіндустріального суспільства, такі як: єдність приватних і публічних засад; комплексний підхід до основних трудових прав та їх правового опосередкування; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу у сфері праці основним принципом реалізації трудових прав та свобод» [6, с. 3].

Загалом проаналізовані основні трудові права працівників, визнані на міжнародному рівні, доводять, що трудові права працівника прямо пов'язані з соціальними правами, де їх поділ на права економічні, соціальні, культурні, політичні тощо не виключає їх синергетичного зв'язку в трудовому житті працівника. Показовим для нашого дослідження є і той

факт, що міжнародні норми, які закріплюють правові засади несамоїїної праці використовують такі поняття, як «справедливі умови» та «справедлива винагорода». В Україні на відміну від цих термінів застосовуються поняття «належні умови» та «заробітна плата, не нижче від визначеної законом» [5]. Стосовно «справедливих умов» та «належних умов» в нашій державі трудове законодавство начебто особливих нарікань не має, умови праці визначені у вітчизняному законодавстві про працю у своїй більшості відповідають тлумаченню на міжнародному рівні. Виключення становлять положення ст. 75 КЗпП України ст. 6 Закону України «Про відпустки», де закріплено право працівника на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше як 24 календарні дні [4, 10], на відміну від міжнародного стандарту у чотири тижні, що відповідно дорівнює 28 календарним дням.

Щодо «справедливої винагороди» та «заробітної плати, не нижче від визначеної законом», то виникає декілька принципових питань, які потребують уточнення:

– перше, законом може бути встановлений такий розмір заробітної плати, який відповідає умовам справедливої винагороди, однак формулювання у вітчизняному законодавстві дає можливість відхилення від розуміння справедливої винагороди, тому означене положення Конституції України має бути приведено у відповідність до міжнародних норм;

– друге, «справедлива винагорода», на відміну від «заробітної плати, не нижче від визначеної законом», включає у себе не тільки заробітну плату, а й доступ до суспільних благ, які забезпечують достатній життєвий рівень, а цей життєвий рівень з його суспільними благами відзначений у ст. 25 Загальної декларації прав людини [3]. На жаль, в Україні такий рівень доступу щороку знижується за рахунок розриву між доходами найбагатших і найбідніших. Тому ми стверджуємо, що підміна поняття «справедлива винагорода» на «заробітна плата, не нижче від визначеної законом» погіршує правове становище працівників щодо закріплених міжнародних стандартів у сфері праці і створює можливості маніпуляції із розподілом чистого валового прибутку, ство-

реного працюючим населенням шляхом застосування своїх здібностей до праці в межах суспільно корисної праці. Це, на нашу думку, ще один аргумент на користь необхідності перегляду положень чинної Конституції України у частині положень ст. 43, які регламентують визначення винагороди за працю;

– третє, міжнародні норми чітко закріплюють право працівників на відстоювання своїх економічних та соціальних інтересів через об'єднання у професійні спілки та право на укладання колективних договорів, і тому, об'єктивно оцінюючи ситуацію у сфері праці, особливо у частині «справедливої винагороди» необхідно наголосити на необхідності підвищення ролі профспілок у трудовому житті працівників. Міжнародні, цивілізаційні підходи до розуміння сутності трудових прав працівників не вказують виключно на обов'язок держави забезпечити умови праці, які відповідають інтересам працівників. Факт надання низки колективних трудових прав працівникам свідчить про те, що працівники повинні реалізовувати ці права задля захисту своїх економічних та соціальних інтересів, а не чекати «дарунку» держави чи роботодавця.

Характеризуючи вітчизняне законодавство з питань забезпечення трудових прав та інтересів працівників необхідно наголосити, що сьогодні в Україні громадяни мають правову можливість реалізувати своє право на працю, але задовольнити свої життєві потреби та потреби членів своїх сімей не можуть. І причин цього декілька, зокрема: перша, законом визначений розмір мінімальної заробітної плати за своєю купівельною спроможністю не може задовольнити мінімальні потреби працівника та його сім'ї; друга, попит та пропозиція на ринку праці не сприяють підвищенню заробітної плати з боку роботодавців; третя, відтік капіталу з країни не сприяє капіталізації економіки та підприємств, і відповідно роботодавці не мають фінансових можливостей для збільшення матеріального та соціального забезпечення своїх працівників; четверта, держава, оголосивши курс на децентралізацію самоусунулася від свого обов'язку гарантування трудових прав працівників; п'ята, працівники і роботодавці не мають історичного досвіду

належної реалізації соціально-партнерських відносин, а відтак більшість правових можливостей, закладених у трудовому праві на рівні колективно-договірного регулювання, залишають не реалізованими.

Разом з тим, у сучасній науковій літературі висловлюється думка, що «сучасні умови ринкової економіки актуалізують посилення державного і локального регулювання ринку найманої праці та контролю за виконанням задекларованих прав у трудовій сфері» [12, с. 147]. Ми часткового погоджуємося з таким твердженням, по-перше, ми вважаємо, що одночасно посилити і державне, і локальне регулювання майже неможливо, і навіть якщо це реалізувати, що істотних змін трудове законодавство не зазнає, по-друге, на нашу думку, держава повинні створювати умови для ефективної реалізації працівниками їх природного права на працю, і тут ми повністю підтримуємо автора у його твердженні про необхідність посилення контролю за виконання трудових прав працівників. Підтвердженням необхідності контролю за виконання трудових прав також є твердження про те, що «забезпечення реалізації міжнародних норм про працю, передбачених міжнародними договорами, згоду на які надано Україною, невід'ємно пов'язане з контролем за їхнім виконанням» [11, с. 47]. Тобто контроль з боку держави є обов'язковою умовою правового забезпечення трудових прав працівників, однак зазначимо, що такий контроль не зводиться виключно до діяльності держави.

На наше переконання, подолання негативних проявів від низького рівня матеріального та соціального забезпечення працівників, порушення їх трудових прав можливе через реалізацію соціально-партнерських відносин, як це і визнано на міжнародному рівні. Такі відносини повинні реалізовуватися на загальнодержавному, галузевому, територіальному рівнях, а також на рівні окремого підприємства. Правовий потенціал закладений у трудовому законодавстві надає можливості роботодавцям «у межах їх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників» [4]. Тобто трудові колективи мають відстоювати колективні права

та інтереси на участь у розподілі чистого прибутку підприємства, отриманого на основі застосування працівниками своїх здібностей до праці у сполученні із засобами виробництва наданими роботодавцем. Також додамо, що відстоювання інтересів працівників повинно супроводжуватися контролем за виконанням усіма учасниками відносин у сфері праці своїх зобов'язань, і проведена роль у такому контролі, на нашу думку, належить представникам трудових колективів – професійним спілкам. Тобто захист економічних та соціальних інтересів працівників, на наше переконання, має здійснюватися колективно. При цьому, говорячи про задоволення трудових прав та законних інтересів працівників конкретного підприємства, установи, організації необхідно мати на увазі, що таке задоволення у першу чергу має сприяти підвищенню якості трудового життя.

Принципово важливим є і той факт, що реалізація трудових прав та інтересів працівників у своїй більшості залежить від правотворчої діяльності держави та соціальних партнерів, зокрема трудових колективів. Законодавець закріплює у законодавстві тільки мінімально необхідний обсяг прав працівника та трудових колективів, а їхня індивідуалізація та розширення можливі на рівні Генеральної, Галузевих та Територіальних колективних угод та на рівні колективного договору.

Незважаючи на необхідність внесення змін у законодавство, що висловлено вище, необхідно визнати наявний правовий потенціал, закладений у нормах трудового права України, що надає можливості забезпечувати справедливі умови праці та справедливу винагороду через визнання таких трудових прав на рівні актів соціального партнерства та трудового договору. Разом з тим висловлене не знімає з держави обов'язку забезпечити ефективну реалізацію трудових прав працівників на рівні міжнародних, цивілізованих, демократичних стандартів. Для цього щонайменше необхідно створити сприятливі економічні умови для підвищення якості трудового життя, мінімізувати відтік капіталу з країни та простимулювати власників до капіталізації їх підприємств, установ, організацій. Працівники з метою за-

хисту своїх трудових прав та підвищення рівня свого матеріального та соціального забезпечення повинні формувати уміння колективної співпраці як сторона соціально-партнерських відносин.

Висновки. Отже, трудове право та природа трудових прав працівників нерозривно пов'язана із основоположними правами людини, які не лише декларуються державою, а й реалізуються та забезпечуються правовою охороною. «Успішне функціонування громадянського суспільства можливе лише в умовах правової держави, основною характерною рисою якої є беззаперечне панування закону в усіх сферах суспільно-політичного життя» [8, с. 165], і трудова сфера не є виключенням. Тільки чітке дотримання трудового законодавства створює умови для розвитку трудового потенціалу України та її економічного зростання. І тут важливо усвідомлювати, що цінність правового впливу норм трудового права полягає не лише у встановленні правил, що застосовуються для регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а й у створенні правових умов для закріплення і реалізації взаємно погоджувальних умов праці, що сприяють особистому розвитку кожного працівника.

Сам факт, що права та обов'язки суб'єктів трудового права мають закріплення на міжнародному рівні, свідчить про важливість такого регулювання з метою збереження миру та злагоди в суспільстві загалом. Визнання на міжнародному рівні права працівників через своїх представників – професійні спілки, відстоювати економічні та соціальні інтереси доводить значимість таких інтересів у процесі регулювання трудових відносин. Ціннісний вимір міжнародних мінімальних стандартів у сфері праці також розкривається через визнання права працівників створювати і бути членом професійної спілки, що переконливо доводить важливість колективної діяльності працівників у процесі встановлення справедливих умов їх праці.

Ми повністю погоджуємося з висновком про те, що «в інтересах суспільства виникає необхідність захисту життєво важливих прав людини від економічного свавілля і соціальної

несправедливості» [13, с. 1022]. І тому, окремо акцентуємо увагу на тому, що міжнародні норми, незважаючи на оціночний характер слова «справедливість», застосовують його для характеристики умов праці та винагороди за працю. Тобто поняття «справедливості» не є чужим трудовому праву та відносинам у сфері праці. Деталізуючи сутність понять «справедливі умови праці» та «справедлива винагорода», світова спільнота прагне досягти таких умов несамотійної праці працівника, які б створювали для нього не просто умови для виживання та існування, а й щоб такі умови забезпечували всебічний розвиток особистості, який врешті-решт є основою подальшого соціально-економічного розвитку суспільства загалом.

Література:

1. Волинець В.В. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві // *Право та інноваційне суспільство*. 2015. № 1 (4). С. 126-131.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 // *Офіц. вісн України*. 2006. № 40. Ст. 2660.
3. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // *Офіц. вісн. України*. 2008. № 93. С. 3103.
4. Кодекс законів про працю України // *Відом. Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375
5. Конституція України від 28.06.1996-№ 254к/96-ВР // *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис... канд. юрид. наук. спец.: 12.00.05. Одеса 2008. 20 с.
7. Мазіна О.О. Міжнародні та Європейські стандарти права працівника на захист гідності в аспекті порівняння із законодавством України // *Право і суспільство*. 2017. № 6. С. 104-109.
8. Машталір Х., Леськів С. Інтеграція України до Європейського союзу як основа для розбудови громадянського суспільства // *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6.- С. 163-166.
9. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Право на працю в системі прав людини // *Право України*. 2014. № 6. С. 102-110.
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // *Відом. Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
11. Середа О. Шляхи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції // *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2016. № 2. С. 45-49.
12. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини та громадянина // *Форум права*. 2011. № 1. С. 1018-1023. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>
13. Третьяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина // *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 145-149.
14. Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації: дис... канд. юрид. наук. спец.: 12.00.05. Одеса. 2002. 202 с.